



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Gianella Carbajal, Renatta Giorgina

ASESOR:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris

SECCIÓN

Ciencias de la Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los Servicios de la Salud

PERÚ - 2017

Dr. Roberto Marroquín Peña

Presidente

Dr. Joaquín Vertiz Osore

Secretario

Dra. Juna Yris Díaz Mujica

Vocal

Dedicatoria

A mi hijo, por haberme
permitido e impulsado a
culminar mi maestría.

A mi esposo, por estar
siempre mi lado.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme seguir en pie para lograr mis objetivos.

A mis padres, por su apoyo incondicional en el camino hacia la meta.

Declaratoria

Yo, Renatta Giorgina Gianella Carbajal, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que la presente tesis titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”, presentada para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es creación propia.

Por tanto, expongo bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
 - 2) Afirmo haber respetado las normas internacionales de citas y referencias en las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
 - 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
 - 4) Los datos ostentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados son aportes a la realidad investigada.
- De identificarse la fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (incorporar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de Marzo del 2017

Br. Renatta Gianella Carbajal

DNI: 45801834

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado del Programa de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte, presento la Tesis titulada: “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación está constituida en tres capítulos. En el primero se exponen los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos de la investigación. En el capítulo dos se presentan las variables, la operacionalización de variables, la metodología, los tipos de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se expone el resultado descriptivo. En el cuarto capítulo se presenta la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación y finalmente en el sexto capítulo se presentan las recomendaciones. Así mismo se tiene como puntos adicionales las referencias bibliográficas y el apéndice correspondiente.

El autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	16
1.3 Justificación	24
1.4 Problema	24
1.5 Hipótesis	26
1.6 Objetivos	27
II. Marco Metodológico	28
2.1. Variables	29
2.2. Operacionalización de variables	30
2.3. Metodología	34
2.4. Tipos de estudio	34
2.5. Diseño	34
2.6. Población, muestra y muestreo	35
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.8. Métodos de análisis de datos	37

2.9. Validez y Confiabilidad del Instrumento	38
III. Resultados	40
IV. Discusión	50
V. Conclusiones	53
VI. Recomendaciones	55
Referencias bibliográficas.	57
Apéndice	60
Matriz de consistencia	61
Matriz de datos	63
Instrumento	70
Normalidad de datos	73
Cálculo de baremos	74

Índice de tablas

TABLA 01	Indicadores Cápita 2016 – Área de Enfermería y Obstetricia	23
TABLA 02	Operacionalización de variable 01	30
TABLA 03	Operacionalización de variable 01	33
TABLA 04	Resumen de procesamiento de casos	38
TABLA 05	Estadísticas de fiabilidad	39
TABLA 06	Gestión del talento humano	41
TABLA 07	Selección de personas	42
TABLA 08	Capacitación de personas	43
TABLA 09	Desarrollo de personas	44
TABLA 10	Productividad laboral	45
TABLA 11	Correlación entre gestión del talento y productividad laboral	46
TABLA 12	Correlación entre selección de personas y productividad laboral	47
TABLA 13	Correlación entre capacitación de personas y productividad laboral	48
TABLA 14	Correlación entre relación de personas y productividad laboral	49

Índice de figuras

FIGURA 01 Gestión del talento humano	41
FIGURA 02 Selección de personas	42
FIGURA 03 Capacitación de personas	43
FIGURA 04 Desarrollo de personas	44
FIGURA 05 Productividad laboral	45

Resumen

Esta investigación tuvo por objetivo: determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Para tal efecto, se trabajó con una población de 275 licenciadas de enfermería y obstetricia, con una muestra total de 200 licenciadas. Se aplicó como instrumento el cuestionario, generando así un soporte de datos que fueron trasladados a Excel, para su respectivo análisis en el programa estadístico SPSS.

Las conclusiones obtenidas con la presente investigación, de acuerdo con los resultados obtenidos es en relación al objetivo general, se establece que el 36% del personal de enfermería y obstetricia consideran que la gestión del talento humano es regular, así mismo de acuerdo al objetivo específico uno se identificó que el 38% del personal de enfermería y obstetricia considera que la selección de personas es buena, a su vez pues el objetivo específico dos, se identificó que el 65% del personal de enfermería y obstetricia considera que la capacitación de personas es regular y finalmente con respecto al objetivo específico tres, se identificó que el 76% del personal de enfermería y obstetricia considera que el desarrollo de personas es regular. Por lo que se comprueba que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.497; es decir a mayor gestión del talento humano mayor productividad laboral; así mismo comprobamos que existe una relación de significativa entre ambas variables.

Palabras clave:

Gestión del talento humano

Productividad laboral

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and labor productivity in the nursing and midwifery areas of a southern health network, 2016.

To this end, a population of 275 nursing and midwifery graduates was employed, with a total sample of 200 graduates. The questionnaire was used as instrument, generating a support of data that was transferred to Excel, for its respective analysis in the statistical program SPSS.

The conclusions obtained with the present investigation, according to the obtained results is in relation to the general objective, it is established that 36% of nursing and midwifery personnel consider that human talent management is regular, also according to the specific objective One identified that 38% of nursing and midwifery personnel consider that the selection of people is good, in turn because the specific objective two, it was identified that 65% of nursing and midwifery staff consider that the training of people is Regular and finally with respect to specific objective three, it was identified that 76% of nursing and midwifery staff consider that the development of people is regular. Therefore, between the management of human talent and labor productivity if there is a direct and significant relationship to obtain a value of 0.497; that is to greater management of human talent, greater labor productivity; we also verified that there is a significant relationship between both variables.

Keywords:

Human talent management

Labor productivity

I. Introducción

1.1 Antecedentes

A nivel internacional, se han desarrollado distintos estudios entre los que mencionamos a: De León (2013), en su investigación tuvo como finalidad conocer la calidad de la GTH en las MYPES de Retalhuleu, aplicando una metodología tipo descriptivo, con una población en los que se consideró como participantes a los propietarios, administradores o jefes o los que fuesen los delegados de los trabajadores de las MYPES, estudio en tal se concluyó que, se muestra una baja proporción de razón a las PYMES que muestran en concordancia a la GTH; así como el arriendo de los trabajadores para descubrir nuevos elementos sobre capacitación y desarrollo de los trabajadores; asimismo Galvis (2013), tuvo como objetivo de la investigación, fortalecer el desarrollo de las habilidades y destrezas humanas con la que gozan todos los integrantes de la empresa, así como desarrollar estrategias esenciales que permitan mejorar los servicios que presta Industria Metálicas Tulcán, la metodología de la investigación es de tipo observacional, realizada en 35 instituciones metalmecánicas de Tulcán, en el que se concluyó que, que no cuenta con un tipo de gestión de talento humano, que le permita mejorar la producción laboral dentro de la empresa, lo que impide medir el grado de eficiencia, eficacia y calidad de la productividad en la mano de obra; asimismo García (2013), tuvo como objetivo de su investigación, divisar las insolencias que concurren en la GRH; tal es así para instaurar como proposición de mejora un ejemplar, que este en acuerdo a las carencias de la institución, la metodología fue exploratoria – explicativa, con una población de 11 personas, en la cual se ultimó que, la GTH actualmente no está constituida y formada dentro de métodos que lleven a fructificar las capacidades del RH; solamente se ponen en prácticas labores amparadas para dichos resultados; del mismo modo Marcillo (2014), presenta un modelo de gestión por competencias con la finalidad de optimar el desempeño del RH en los gabinetes del Sur de Manabí, el cual propuso el objetivo de la investigación, plantear un patrón por capacidades del RH con el fin de renovar el ejercicio en labor de todo trabajador público, la metodología usada en la investigación fue de tipo cualitativo, conformado por los gabinetes del Sur de Manabí, integrada por Jipijapa, Puerto López y Pagán, conformado por 800

funcionarios de estas instituciones públicas, concluyendo así que, se ha dado poco valor al talento humano, lo cual debería considerarse para que se contribuya a lograr los objetivos y finalmente Vásquez (2012), en su investigación planteó como objetivo, instaurar un piloto de gestión organizacional con el fin de optimizar la producción de los colegios del área, el método de la investigación fue de tipo cuantitativa y cualitativa; conformada por una muestra 469 personas entre docentes, personal administrativo y personal de servicio, concluyendo que se determinó que es precisa la aplicación de un piloto de gestión organizacional adecuado con la finalidad que se incremente el rendimiento laboral en los colegios lugareños, en el que se deben incluir indicadores que permitan lograr lo planteado.

Por lo descrito se puede tener como conclusión que la obtención de una formidable producción dependerá de una adecuada dirección que ejecuten los directivos de los colegios y poniendo en práctica dicha propuesta de gestión.

A nivel nacional, se presentan los siguientes antecedentes: Hurtado (2014), en el que el objetivo del estudio fue, fundar la relación de la GRH y desempeño laboral en que, la metodología aplicada fue descriptivo correlacional, su muestra constó de 168 docentes y se concluyó que, existe una relación significativa entre la GRH y el desempeño laboral mostrado de los pedagogos de secundaria de los colegios de Huaral centro, 2014; con ello se confirma que mientras exista más GRH, mayor desempeño habrá en el pedagogo; asimismo Lino (2014), tuvo como objetivo primordial de la investigación, determinar la correlación entre la GTH y el desempeño de la labor de los pedagogos del colegio 3057 – Carabayllo – 2014, la metodología usada en la investigación es descriptiva correlacional; la muestra fue constituida con 188 docentes, finalmente se concluyó que, concurre una alta correlación de la GTH y el desempeño de la labor de los docentes y por último Tito (2012), planteó como objetivo de su investigación, demostrar que la realización de una gestión empresarial enfocada al sector de la fabricación de calzados, con base en la competitividad de los trabajadores, que admite aumentar de manera sustentada, las categorías de la producción laboral; la metodología aplicada en la investigación fue de tipo cuantitativa y cualitativa; conformada por una muestra de 96 dirigentes de las fábricas de

calzado, concluyendo así, en que se demuestra que es posible implementar un modelo para la gestión en las fábricas de confección de calzado, enfocado en el enfoque de competencias.

1.2 Fundamentación teórica, científica y humanística

1.2.1 Variable 1

Definición:

Chiavenato (2008) la define como una sumatoria de actividades que se aplican en el ámbito relacionado a la dirección de personas, así mismo, teniendo en cuenta los aspectos básicos, se debe tener presente que está integrada por los trabajadores y las organizaciones, y es sumamente esencial el tipo de sociabilidad que se brinda a los trabajadores, ya sea de forma de asociados o como un recurso. (p. 5); a su vez Sánchez (2011) define que la gestión de los recursos humanos, está delegada para regular a los trabajadores de la institución, para en esta manera se consignent metas; lo cual es sumamente significativo cautelar dichas relaciones. (p.11); por su parte Castillo (2010) en relación al tema, refiere que: es una actividad administrativa, la cual se hace cargo de la formación y evaluación constante del personal que integra las empresa, haciendo hincapié y énfasis en cada uno de ellos, porque son el capital más importante dentro de su organización, ya que con cada uno de sus conocimientos ayudan al alcance de los objetivos planteados. Así pues, el área RH o administración de RH o como sea llamado de forma indistinta en cada institución, contiene todo lo concerniente a la intervención del hombre frente a la organización de la institución; inverso a como se pensaba antes, que el hombre era solo un medio más que participaba en el avance de una actividad organizacional. Ahora se valora y discurre más el desempeño, la motivación y la elaboración con que se cuenta en el desarrollo de la actividad empresarial. (p. 15)

En el análisis de las definiciones se entiende que, la GTH es un acopio de prácticas ineludibles que permiten mejorar el resultado de metas y objetivos, en el

que es muy importante considerar al recurso humano como el bien máspreciado e importante y el mismo que debe ser considerado como tal brindándole los medios y herramientas adecuadas y necesarias para el resultado de los objetivos. De igual manera, el uso apropiado y oportuno de los capitales de una institución, en que el RH, no solo simboliza el empuje o la acción de un conjunto de sujetos, considerar también los elementos, al tiempo de llevar a cabo una acción, tal como sapiencias, cualidades, costumbres, capacidades, destrezas, etc.

Así mismo, es importante relacionar la GTH a la Administración de los RH, ya que sus bases y cimientos están dados en él y de esta manera, se podrá realizar un mejor estudio.

Según Chiavenato (2008), la GRH es la articulación de todas las diligencias para formar, constituir, premiar, desplegar, mantener y evaluar a los trabajadores, que tienen como objetivo facilitar las destrezas y competitividad a la institución; mediante el cual se construyen competencias a través de un conjunto compuesto de procesos, los cuales están plenamente identificados y estructurados, que vigila al acervo humano de las instituciones, siendo este la sección principal del acervo intelectual y el eje del éxito de la organización". (p. 09). Así mismo, según Chiavenato (2008), "refiere que la administración de los RH es el acopio de disposiciones constituidas, en relación a la función laboral, dado que intervienen en la eficiencia de los colaboradores y de las instituciones". (p. 10); a su vez Ulrich (2000, p. 48), menciona que las orientaciones primordiales de la administración de los RH se basan en: los trabajadores como individuos humanos, están provistas de personalidades propias y distintas entre ellas, teniendo de sapiencias, destrezas y competitividades necesarias para la dirección de los acervos de la institución; así también se menciona a los individuos como los principales impulsores de los recursos, los mismos que promueven a la institución, siendo así capaz de proveerla del talento con el fin de renovar y competir; además los colaboradores como socios de la institución, son idóneos de impulsarla hacia el excelentísimo y el triunfo, ya que los trabajadores realizan aportes a la institución como denuedo, consagración, adeudo, etc., con la

expectativa de conseguir ganancias de dicha inversión, a través de pagos, estímulos económicos, mejorar el perfil profesional, línea de carrera, etc. Entonces según lo mencionado, en la forma en que el producto sea sostenible, la directriz positiva será hacia conservar o incrementar la inversión y finalmente los colaboradores son el capital humano, siendo el principal elemento de la institución que suma inteligencia. (pp. 10-11).

De acuerdo con Chiavenato (2008), refiere que existen seis tipos de procesos primordiales en la administración de recursos humanos, los cuales son:

El primer proceso es el de integrar personas, en el que se incluyen a nuevos integrantes en la institución, lo que se hace como un sumario a fin de proporcionar o suministrar individuos a la institución; siguiendo con el segundo proceso el cual es el de organizar personas, que sirven de forma de crear las acciones que los colaboradores desempeñarán, con el fin de orientar y seguir su desempeño para lo cual se contemplan tanto el diseño de los perfiles, el estudio y la representación de los mismos y la valoración del ejercicio laboral de las mismas; a continuación el tercer proceso es el de recompensa a los trabajadores, el cual se genera para impulsar a los colaboradores y para compensar sus requerimientos individuales en lo que se percibe el tema en relación a remuneración, prestaciones y servicios sociales; a su vez el cuarto proceso para desarrollar a las personas, es en el que se realzan capacitaciones para aumentar el progreso como profesional y como persona, considerando la preparación y la mejora, para administrar el nocion y las capacidades y el desarrollo de carreras; así mismo el quinto proceso es el de retención de las personas, los cuales crean contextos circunstanciales y psicológicas apropiadas para el desarrollo de las diligencias de los trabajadores, los mismos que contienen la dirección de la cultura de la institución, el ambiente laboral, la conducta, el cuidado, la seguridad y la calidad de vida; así finalmente se tiene el sexto proceso el cual es el auditoría dirigida a los trabajadores, el cual se realiza para dar alcance y supervisar las acciones realizadas por los mismos y con las cuales se verifican los resultados. (pp. 15-16)

Dimensiones:

Cabe mencionar que para efectos del presente estudio, se trabajaran con las dimensiones de selección, capacitación y desarrollo de personas; las cuales se describen a continuación.

Selección de Personas: recurriendo nuevamente a Chiavenato (2008), indica que la selección de los trabajadores, se realiza como un tamiz, del cual únicamente ingresan algunos, los mismos que cuenten con los perfiles deseados. El proceso de seleccionar implica, de los varios aspirantes, a los cuales estén aptos para los perfiles o para las competencias determinadas que se requieren, por lo tanto se procura mantener o acrecentar la eficacia y el desempeño; puesto que de no existir discrepancias y si las personas fuesen todas iguales y congregaran las mismas situaciones para el trabajo, en esa situación el seleccionar, sería totalmente innecesario. Las diferencias entre una persona y otra, generan comportamientos y acciones distintas, que el desempeño sea diverso y como resultado se genera que tengan mayor éxito en la organización. Las personas son distintas en la forma de sobrellevar, en su aptitud para formarse y en su manera de llevarla a cabo, en su razón, en la relación con los demás y más que todo en su contribución a la organización, etc. (p. 137).

Desarrollo de Personas: con relación a este proceso de desarrollo de los trabajadores, según Chiavenato (2008), dice que este sirve no solo para desarrollar a los trabajadores, si no para hacer crecer a la institución, en el cual involucra más a la educación y con la mira hacia el futuro. Por educación se entiende a las que están relacionadas con los métodos y etapas más insondables de la personalidad y de la mejora para entender e explicar el juicio adquirido. Entonces, dicho esto, el desarrollo está encaminado a la evolución como persona del trabajador y está orientado hacia el futuro. Todos los trabajadores, sin que importen sus diversificas personales, se deben desenvolver y con relación a lo que se aplica para desarrollar de la organización, el cual se desarrolla a largo plazo, que tiene por objetivo principal mejorar los procesos a través de un diagnóstico eficaz. (pp. 414-416), entonces pues se concluye que el desarrollo emite un aporte positivo hacia el trabajador por medio

del cual permite el crecimiento del mismo, logrando así el desarrollo también de la institución.

Capacitación de Personas: con respecto al proceso mencionado, según Chiavenato (2008), dice que mediante ello se desarrollan las destrezas de los trabajadores para que sean más productivas, ser más creativas e innovar con cosas nuevas, con el fin que contribuyan a lograr las metas de toda institución. Así pues, por medio de realizar capacitaciones es de gran utilidad, puesto que permite a los trabajadores aportar en los resultados de la institución, lo cual quiere decir, que la capacitación es una forma eficiente e importante para sumar valía a los trabajadores, a la organización y a los clientes; enriqueciendo así el patrimonio de personal en las instituciones, siendo pues el responsable de la preparación de lo primordial que es lo intelectual, Siendo así un proceso constante. (pp. 371 - 376)

Así es pues, que en la presente investigación, se investigará la gestión del talento humano, desde la perspectiva del trabajador, con la finalidad de conocer cómo es que ellos ven desde sus puestos, la gestión del talento humano, así como se realizó en la investigación de Valladares (2007), desde el enfoque de capacitación de personas por la gestión por competencias, respaldadas en la gestión de talento humano por lo cual concluyó que la implicancia que tiene en el mismo es importante.

1.2.2 Variable 2

Definición:

Productividad, según Jerico (2001) define productividad como la eficiencia, que refiere a la cuantía de recursos usados con la cuantía generada. (p. 64) y según Arango (2004) la define como los objetivos de cada organización en que el logro de como resultado una elevada productividad, siendo además un motivo de estudio por el comportamiento organizacional, teniendo en consideración la incidencia de la importancia del factor humano en la misma. (p. 65)

Laboral, al respecto, Vásquez (2012) define así aquellas circunstancias enlazadas de alguna forma con la labor, entendiendo así que vendrían a ser acciones

físicas o intelectuales que percibe una retribución en el marco de una institución. (p. 75)

Teoría:

Productividad Laboral, de acuerdo con, Coremberg (2007) dice que la producción obtenida por cada trabajo realizado, de esta forma, el trabajo como un insumo usado en la actividad de producción podría ser medido y cuantificado en función de trabajadores y horas de trabajo. (p. 56); en relación al tema Koontz y Weihrich (2004), determinaron que es la correlación entre insumos y productos en una fase determinado con específica atención en la calidad; por lo tanto se conceptualiza como la concordancia entre la cuantía de valores producidos y la cuantía de recursos usados; por lo tanto la productividad, es el equivalente a ganancia, eso quiere decir que algún trabajador es productor, con una cuantía de insumos en una determinada fase de tiempo. (p. 694)

Así mismo, Fuentes (2012) indica que los elementos que más afectan la producción y el crecimiento de la institución se establecen por: los RH, que se consideran como el elemento determinante de la producción ya que éste rige a los demás componentes; las máquinas y los equipos, son fundamentales tomándolo en cuenta, en el cual intermedian la conformación y recreación de los perfiles; y a su vez, Gaither y Frazier (2000), conceptualizaron a la producción como la cuantía de productos y servicios ejecutados con los recursos usados y plantearon la fórmula a continuación para su medición: $\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$. (pp. 30-32)

Haciendo un análisis de productividad laboral, se entiende que es un objetivo y un indicador, siendo el resultado de la validez con la que se dirige el TH, en el cual para acrecentar la producción de la labor, se necesita exista una mejoría en la educación y adiestramiento, por lo cual la productividad se puede definir como la cuantía de bienes producidos y la cuantía de recursos usados, desde una perspectiva en el que se dice que alguien produce cuando con la cuantía de recursos obtiene el máximo de productos en un período en particular.

Dimensiones:

Así mismo, para el estudio de la presente variable se trabajará en relación a las metas de los indicadores cápita del año 2016, concernientes a los meses de enero a setiembre, de una red de salud del sur, el cual tiene a su cargo 54 establecimientos de salud, de la misma forma contando con un total de 790 profesionales de la salud (entre los cuales tenemos 25 biólogos, 149 enfermeros, 191 médicos, 25 nutricionistas, 127 obstetras, 100 odontólogos, 57 psicólogos, 89 técnicos de enfermería, 20 técnicos de laboratorio y 7 tecnólogos médicos); para efectos del presente estudio se trabajará con las áreas de enfermería y obstetricia, a continuación se describen las dimensiones, las que a su vez son las metas programadas:

Indicador cápita N° 01, porcentaje de gestantes con paquete preventivo completo en el primer trimestre, el cual incluye 4 controles pre natales, 4 exámenes auxiliares del I trimestre y entrega de 120 tabletas de sulfato ferroso y ácido fólico.

Indicador cápita N° 02, porcentaje de gestantes con paquete preventivo completo en el tercer trimestre, el cual incluye 4 controles pre natales, 4 exámenes auxiliares del III trimestre y entrega de 120 tabletas de sulfato ferroso y ácido fólico.

Indicador cápita N° 03, porcentaje de prestaciones de salud reproductiva en adolescentes, los cuales incluyen personas entre las edades de 12 a 17 años del sexo femenino y masculino, en consejería y/o MAC.

Indicador cápita N° 04, porcentaje de recién nacidos con controles de crecimiento y desarrollo de los quince días de nacido, en total siendo dos, uno al séptimo día y el otro al quinceavo día.

Indicador cápita N° 05, porcentaje de atenciones preventivas de salud de niños menores de 1 año, once controles de crecimiento y desarrollo cada mes y la entrega de 22250mg de hierro.

Indicador cápita N° 06, porcentaje de atenciones preventivas de salud de niños de 1 año, seis controles de crecimiento y desarrollo cada mes y la entrega de 22250mg de hierro.

Indicador cápita N° 07, porcentaje de atenciones preventivas de salud de niños de 2 años, cuatro controles de crecimiento y desarrollo cada mes y la entrega de 22250mg de hierro.

Indicador cápita N° 08, porcentaje de atenciones preventivas de salud de niños de 3 años, menores de 36 meses suplementado y dosaje de hemoglobina. SIS GREP 2016 (pp. 23 - 80)

Tabla 01

Indicadores Cápita 2016 – Área de Enfermería y Obstetricia – Red de Salud del Sur, 2016.

N°	INDICADORES CÁPITA 2016	META	ENE-SET	% AVANCE
1	% de Gestane con paquete preventivo (I trim) (4CPN, 4 exámenes auxiliares I trim y 4 entregas y 120 tab de SoFe y Ac fólico)	279	333	119%
2	% de Gestane con paquete preventivo (I trim) (4CPN, 4 exámenes auxiliares I trim y 4 entregas y 120 tab de SoFe y Ac fólico)	703	654	93%
3	% de Prestaciones de salud reproductiva en adolescentes (12 a 17 años con consejería y/o MAC)	1703	2220	130%
4	% de RN con controles de CRED (2 CRED de los 15 días de nacido)	398	563	141%
5	% de atenciones preventivas de salud en niños < 1 año (11 CRED y 2250 mg He)	235	22	9%
6	% de atenciones preventivas de salud en niños 1 año (6 CRED y 2250 mg He)	228	233	102%
7	% de atenciones preventivas de salud en niños 2 años (4 CRED y 2250 mg He)	232	252	109%
8	% de atenciones preventivas de salud en niños 3 años (< 36 meses suplementado y dosaje de	331	348	105%

- Fuente: Red de Salud del Sur.

1.3 Justificación

Teórica:

La presente investigación es un tema actual y relevante, lo que constituye un amplio campo de investigación para la contribución del conocimiento sobre la gestión del talento humano, con la finalidad de lograr una producción laboral exitosa.

Práctica:

La justificación práctica es de vital importancia, ya que es en el cual se pondrá en práctica el conocimiento teórico de la gestión del talento humano y de esta forma contribuir en la institución, con la finalidad de lograr una mejor producción laboral por parte de los trabajadores y además de ello se logrará beneficiar a los trabajadores brindándoles mayor oportunidad de desarrollo profesional y personal.

Metodológica:

Los aportes de la investigación en cuanto a sus resultados y la contrastación con investigaciones ya realizadas, aportarán e incentivarán a futuro a otros investigadores a abordar el tema en el área de salud, las cuales actualmente son muy escasos.

1.4 Problema

1.4.1 Situación Problemática

La gestión del talento humano, es sumamente importante para perpetrar acciones para el logro de metas y objetivos, no solo es el conato o la actividad realizada por cada persona que estén comprendidos en este grupo, sino algunos factores tales como: sapiencias, experiencias, motivación, capacidades, actitudes, habilidades, etc.

Así pues, a nivel internacional, Breglia (2016) informa que según las últimas convenciones sobre recursos humanos, realizados en Las Vegas y en París, se han llegado a las conclusiones sobre tendencias, en el cual todo está basado en la

premisa “employee first”, que quiere decir que el bienestar y el disfrute del empleado en el trabajo es la prioridad para así generar mayor productividad; así mismo a nivel nacional, Calderón (2013) refiere que la gestión del talento es una función crucial, en el cual las instituciones que generan mayor rentabilidad, atraen a gente (talento) con mayor capacidad, logrando así una reproducción del éxito, logrando asegurar la competitividad de la misma.

Por lo tanto, la gestión del talento humano, se trueca en una forma primordial, teniendo en cuenta que se obedece en gran forma a lo que los trabajadores realizan y como lo efectúan, eso quiere decir que invertir en dichos talentos puede forjar motivación y magnos patrocinios, que no solo son de beneficio al trabajador, si no también para la institución, por lo que el talento humano es el recurso primordial de toda organización.

Con referencia a la presente institución, cabe mencionar que si bien desarrolla sus actividades y están orientadas y es congruente con las insuficiencias de los usuarios; son mínimas las labores que se ejecutan con la finalidad de incentivar el avance de las destrezas del talento, para que se acceda conseguir la excelsitud en su productividad laboral.

La gestión del talento humano, de esta manera deficiente no permite garantizar que se cuente con personal comprometido con la institución y por ende la productividad laboral se ve afectada. En razón de lo descrito es que surge la necesidad de plantear la presente problemática.

1.4.2 Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre selección de personas y productividad laboral en

las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016?

¿Cuál es la relación entre capacitación de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016?

¿Cuál es la relación entre desarrollo de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre selección de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Existe relación significativa entre capacitación de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Existe relación significativa entre desarrollo de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre la selección de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Identificar la relación entre la capacitación de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Identificar la relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Las variables en estudio son:

V1. Gestión del talento Humano

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), es un cumulo de normas que se precisan necesarias para regir los aspectos determinados como gerenciales y relacionados con los trabajadores. (p. 09)

Definición operacional

Es toda actividad relacionada a direccionar a los colaboradores de una institución.

V2. Productividad laboral

Definición Conceptual

Gonzales (2012), es el resultado de la eficacia con que se dirige el TH; por lo cual la productividad se define como la interacción de la cuantía de servicios producidos y la cuantía de recursos usados. (p. 24)

Definición operacional

Es un hito, que se pone en práctica de manera continua para el logro en conjunto de la meta de la propuesta por la institución.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 02

Operacionalización de variable 01: Gestión del talento humano.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES
-Selección de personas.	-Facilidad de comunicación	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	Siempre	Presente
	-Selección de personal.	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	Casi Siempre	Ausente
	-Realización de labores.	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	A Veces	
		Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.	Raras Veces	
		Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	Nunca	
		Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.		
		Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.		
		Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.		
		Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores. Realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo		

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES
-Capacitación de personas.	-Capacitación de personal.	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	Siempre	Presente
		Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	Casi Siempre	Ausente
	-Uso de recursos. -Evaluación de personal.	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	A Veces	
		Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.	Raras Veces	
		Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	Nunca	
		Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.		
		Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones.		
		La institución invierte recursos económicos en su capacitación.		
		El director capacita personalmente en su institución.		
		Se le proporciona conocimientos en normativas de la institución.		

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES
-Desarrollo de personas.	de -Oportunidad de superación. -Uso de tecnologías. -Atención personalizada.	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	Siempre	Presente
		Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	Casi Siempre	Ausente
		Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	A Veces	
		Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.	Raras Veces	
		Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	Nunca	
		Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.		
		Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones.		
		La institución invierte recursos económicos en su capacitación.		
		El director capacita personalmente en su institución.		
		Se le proporciona conocimientos en normativas de la institución.		

Tabla 03

Operacionalización de variable 02: Productividad laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES
-Control de crecimiento y desarrollo.	-RN con CRED de 15 días.	Porcentaje de metas cumplidas.	Presente
	- CRED en infantes > de 1 año.		
	- CRED en infantes > de 2 años.		
	- CRED en infantes > de 3 años.		Ausente
-Control de anemia.	-Dosaje de hemoglobina a menores de 3 años.		
-Control de embarazo, puerperio, parto y puerperio.	-Gestante con paquete preventivo I trimestre.		
	-Gestante con paquete preventivo III trimestre.		
- Salud reproductiva.	-Prestaciones en salud reproductivas en adolescentes.		

2.3 Metodología

El método usado es el hipotético deductivo, el cual según Puebla (2015), está basado en el método científico general, el que es más aceptado en la actualidad, así mismo se plantea la hipótesis en base a los datos disponibles aplicando la deducción para llegar a la conclusión, el mismo que mayormente es usado en el campo de la medicina (p. 5).

2.4 Tipos de estudio

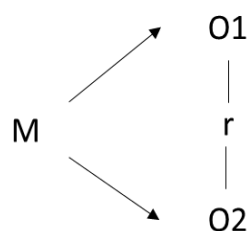
Este trabajo es de tipo básico que de acuerdo con Valderrama (2013), se menciona que es un estudio puro el que está consignado a contribuir con conocimientos científicos, el que se encarga de recabar datos de la situación actual para enriquecer la noción, estando así encaminado al develamiento de iniciaciones y normas.” (p.164).

2.5 Diseño

Es el descriptivo según Hernández, Fernández y Baptista (2010), quienes refieren: son estudios que ejecutan sin manejo deliberado de constantes, en los cuales se prestar atención a los prodigios dados en un ambiente natural para luego estudiarlos.” (p.149).

Asimismo la actual tesis es no experimental – transversal – correlacional, así pues según Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que: recogen fundamentos en un único período y su fin es detallar variables y razonar la relación en un tiempo en particular. (p.151).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño se extracta en el siguiente gráfico:



Donde, en este caso:

M: -- trabajadores

O1: gestión del talento humano

O2: productividad laboral

r: relación entre O1 y O2

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Carrasco (2006) refiere: es un grupo de elementos de estudio que integran al ambiente en el cual se aplica el estudio. (p. 236).

La misma, está integrada por 275 profesionales, en donde 149 son licenciadas en enfermería y 127 licenciadas en obstetricia, de una Red de Salud del Sur del Perú.

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que: es un porcentaje del total de participantes estudiados, en el que se recabará la información.

Así mismo se realizó el cálculo mediante la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p (1 - p) N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p (1 - p)}$$

En donde:

Z= 1.96 (para el nivel de confianza del 95%)

e= 0.05 (error de estimación)

N= 275 (tamaño de la población)

p= 0.50

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 0.50 (1 - 0.50) 275}{0.05^2 (275 - 1) + 1.96^2 0.50 (1 - 0.50)} = 200$$

La muestra está conformada por 200 licenciadas de enfermería y obstetricia, durante el periodo enero a setiembre 2016.

Muestreo

El muestreo aplicado para el presente estudio es el aleatorio probabilístico por conveniencia, el cual según Vicenty (2011), se dice que: los participantes tienen la misma posibilidad de ser adjunto en la muestra” (pp. 03); así mismo el muestreo por conveniencia según Creswell (2008) refiere que: “es un medio cuantitativo en que el investigador escoge a los participantes”.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Son procesos sistemáticos, los cuales sirven para dar solución a los problemas. Las técnicas deben ser escogidas tomando en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. La técnica aplicada para el presente estudio es la encuesta, según Giroux y Tremblay (2008, p. 100).

Instrumento:

Son herramientas complementarias para recabar las informaciones generadas y para efecto del presente estudio el instrumento es el cuestionario, según Giroux y Tremblay (2008, p. 100).

Ficha técnica del instrumento:

NOMBRE	: Encuesta de gestión del talento humano
AUTOR	: Alejandro Lino Gamarra
AÑO	: 2014
OBJETIVO	: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 3057 – Carabayllo - 2014.
MATERIALES	: cuestionarios individuales.
ADMINISTRACIÓN	: se aplicó el cuestionario a 188 docentes.

AREAS : el instrumento aplicado fue el cuestionario, el cual estuvo graduado en escala de Likert; establecido con tres dimensiones, las cuales son las siguientes: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; las mismas que a su vez contienen 10 preguntas cada una.

CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN: los resultados se analizaron con la base teórica de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral docente; en donde los resultados demuestran una alta correlación entre dichas variables.

La validez y confiabilidad del instrumento está resguardada, ya que la elaboración del mismo como del diseño de los ítems que componen la encuesta, se realizaron mediante la técnica de opinión de expertos y el instrumento de juicio de expertos, de las variable de estudio; para la que además se realizó una prueba piloto que arrojó un alfa de Cronbach de 0,93.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para la interpretación de la información, se emplearán las siguientes formas:

Estadística descriptiva:

- Media Aritmética: para lograr los cocientes de la los trabajadores.
- Desviación Estándar: para logar el nivel de propagación de la muestra.
- Moda: para evidenciar el valor que se frecuente.

Mediana: se usa para fijar el valor de un grupo de datos.

Estadística Inferencial:

- Correlación de Pearson, la cual se aplicará con el fin de encontrar la relación entre ambas variables y en el caso de muestras no paramétricas se usará la r de Spearmann.

2.9 Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez está confirmada, ya que la producción de los contenidos, fueron establecidos mediante un marco teórico y evaluado por un juicio de expertos, la cual fue diseñada por el Mg. Alejandro Lino Gamarra, aplicada en la Tesis GTH y Desempeño laboral de los pedagogos del colegio 3057 – Carabayllo - 2014.

La confiabilidad se utilizó el alpha de cronbach, que se comete para verificar la media confirmada, que constituyen una parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- es la varianza del ítem i,
- es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El mismo que está conformado por 30 ítems, siendo así una muestra 200 encuestados. La confiabilidad de la investigación es de 95%. Para fijar dicho proceso en el cual se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Tabla 04

Resumen del procesamiento de los casos

		N°	%
Casos	Válidos	200	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 05

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,786	30

El valor en cuantía que más se aproxime a el valor máximo, 1, mayor es la desconfianza. Así pues en ese sentido se considera que los valores del alfa superiores a 0,7, son bastantes para sancionar la fiabilidad. Teniendo así que nuestro instrumento es 0.786, por lo que concluimos que es soberanamente confiable.

III. Resultados

3.1 Estadística Descriptiva

Tabla 06

Gestión del Talento Humano de las Áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	66	33,0	33,0	33,0
Regular	72	36,0	36,0	69,0
Bueno	62	31,0	31,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Interpretación:

De la interpretación se tiene que la gran mayoría representada por el 36%(72) piensa que la gestión del talento humano es regular, el 33%(66) considera que la gestión del talento humano es malo y finalmente el 31%(62) considera que la gestión del talento humano es bueno.

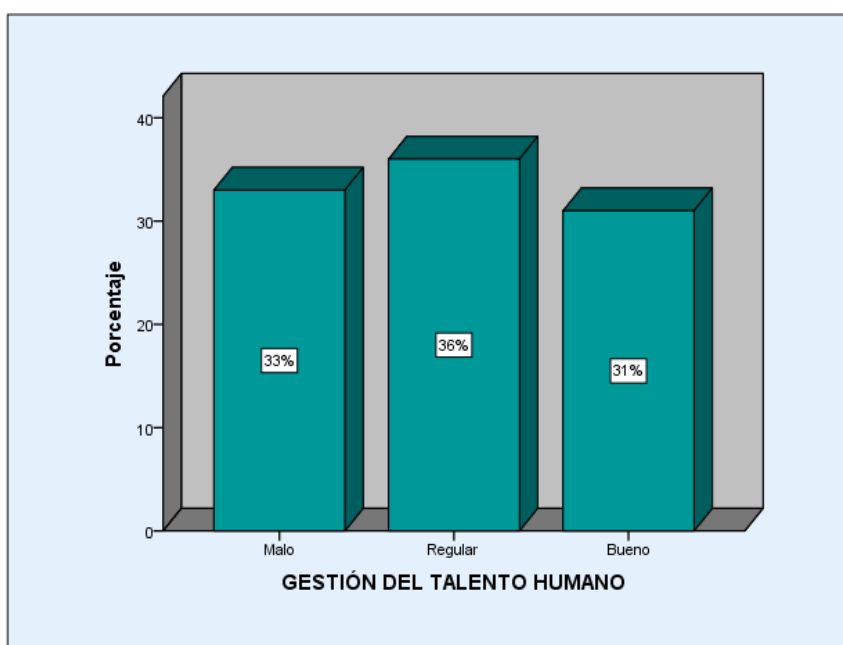


Figura 1: Gestión del talento humano de las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Tabla 07

Selección de Personas de las Áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	68	34,0	34,0	34,0
Regular	57	28,5	28,5	62,5
Bueno	75	37,5	37,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Interpretación:

Según el cuestionario ejecutado se tiene a la gran mayoría, representada por el 38%(75) considera que la selección de personas es buena, el 34%(68) considera que la selección de personas es mala y finalmente el 29%(57) considera que la selección de personas es regular.

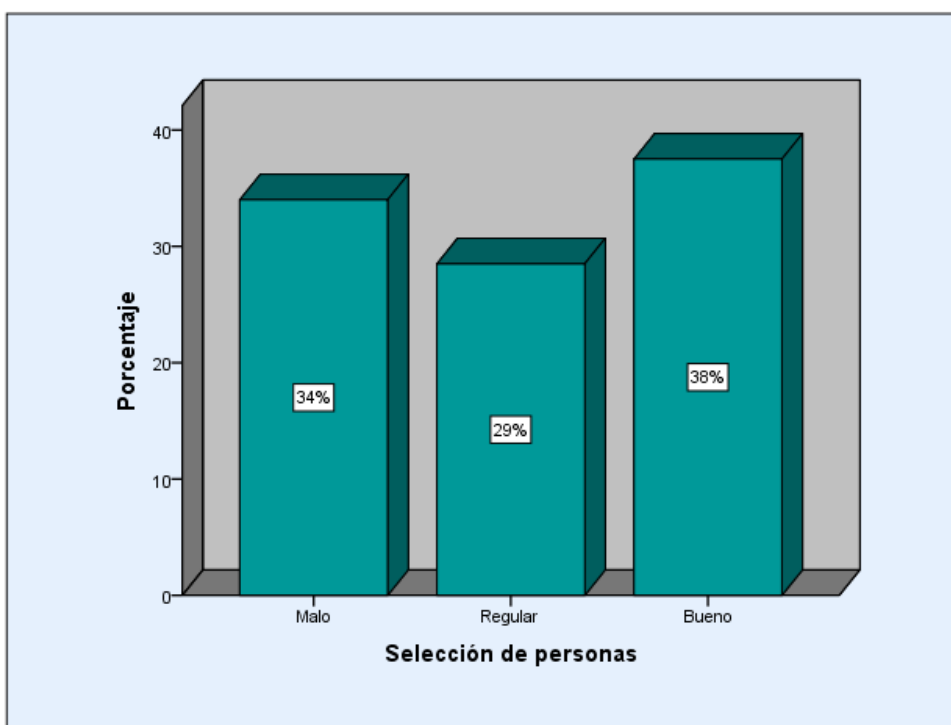


Figura 2: Selección de personas de las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Tabla 08

Capacitación de Personas de las Áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	,5	,5	,5
Regular	130	65,0	65,0	65,5
Bueno	69	34,5	34,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Interpretación:

Según el cuestionario ejecutado se tiene la gran mayoría representada por el 65%(130) considera que la capacitación de personas es regular, el 35%(69) considera que la capacitación de personas es bueno y finalmente el 1%(1) considera que la capacitación de personas es malo.

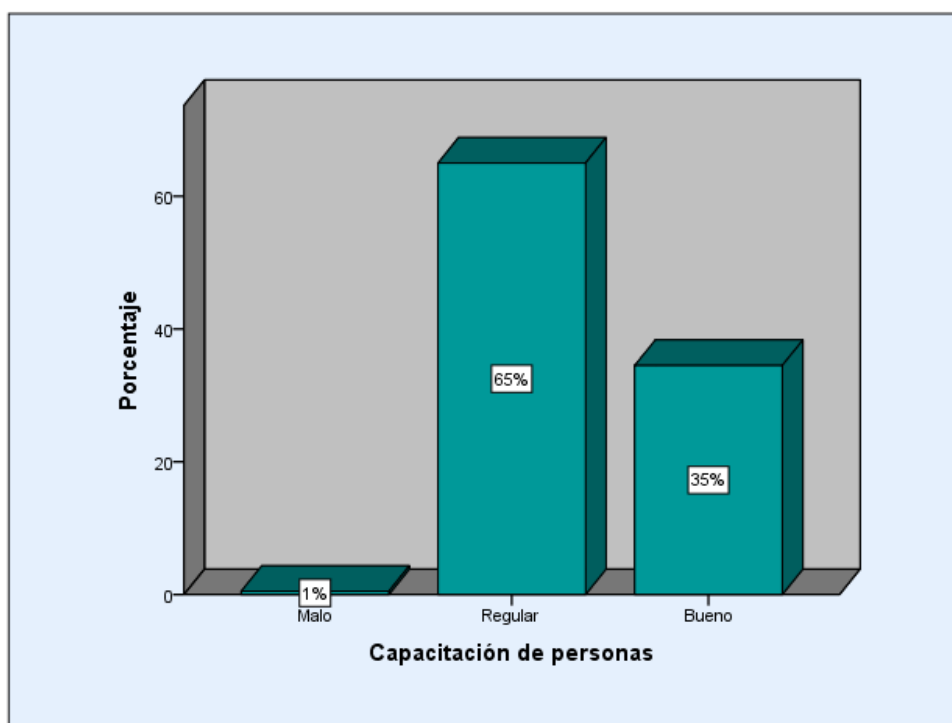


Figura 3: Capacitación de personas de las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Tabla 09

Desarrollo de Personas de las Áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	20	10,0	10,0	10,0
Regular	152	76,0	76,0	86,0
Bueno	28	14,0	14,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Interpretación:

Según el cuestionario ejecutado se tiene la gran mayoría representada por el 76%(152) considera que el desarrollo de personas es regular, el 14%(28) considera que el desarrollo de personas es bueno y finalmente el 10%(20) considera que el desarrollo de personas es malo.

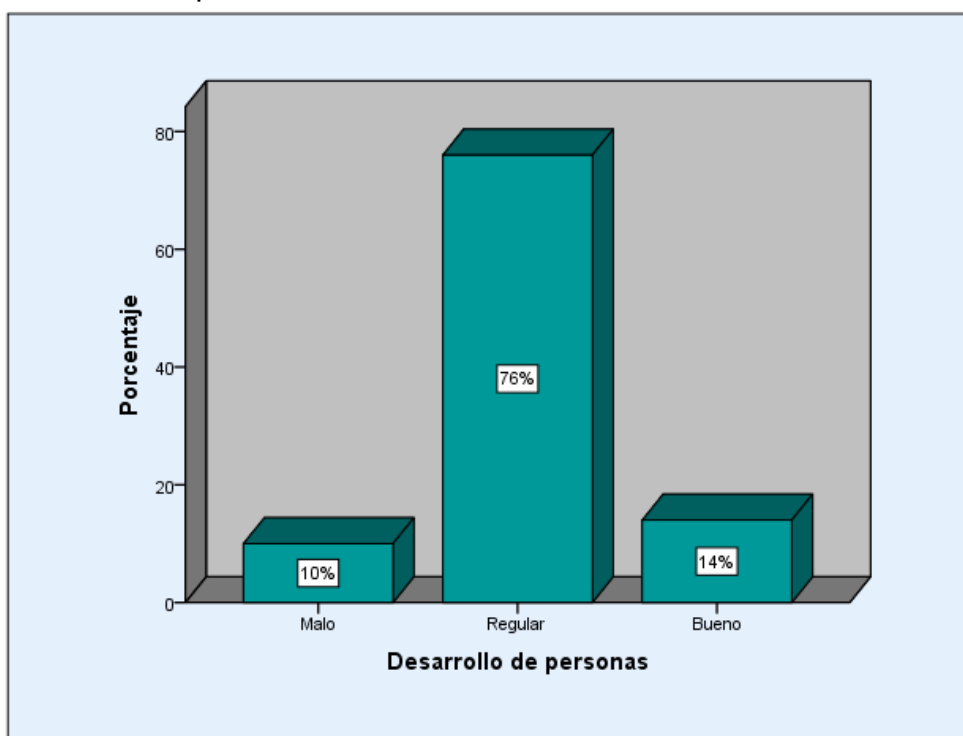


Figura 4: Desarrollo de personas de las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Tabla 10

Productividad Laboral de las Áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	5,0	5,0	5,0
Medio	20	10,0	10,0	15,0
Alto	170	85,0	85,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Interpretación:

Según el cuestionario ejecutado se tiene la gran mayoría representada por el 85%(170) considera que la productividad laboral es de un nivel alto, el 10%(20) considera que la productividad laboral es de un nivel medio y finalmente el 5%(10) considera que la productividad laboral es de un nivel bajo.

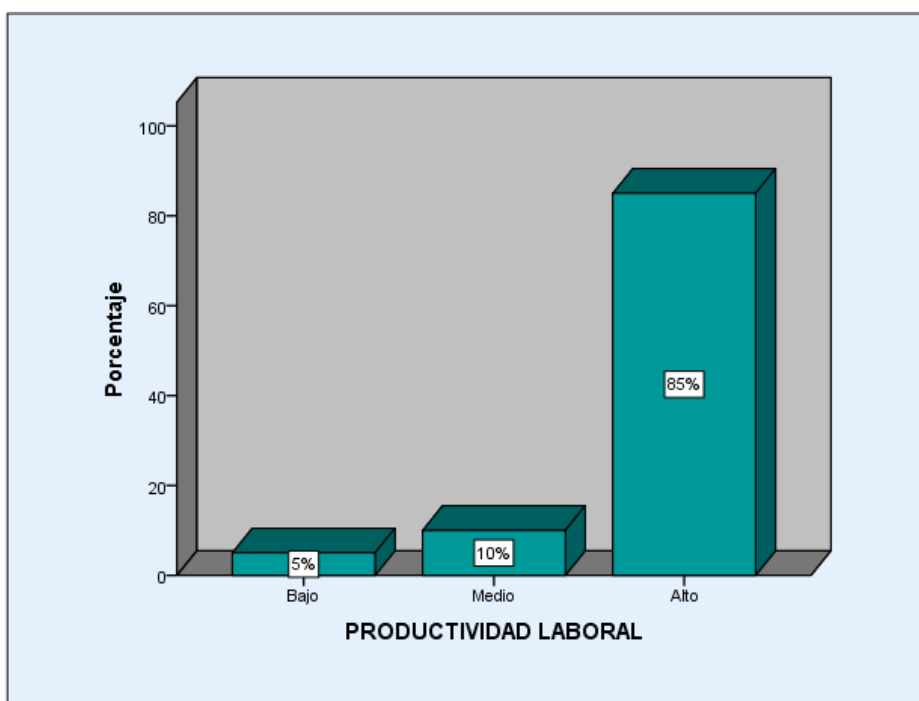


Figura 5: Productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

3.2 Estadística Inferencial

3.2.1 Prueba de Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre gestión de talento humano y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Ha: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 11

Correlaciones Gestión del Talento y Productividad Laboral

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,497**
		N	200
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,497**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	200

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por los resultados de la tabla 11 evidenciamos que entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.497.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la selección de personas y productividad de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Ha: Existe relación significativa entre la selección de personas y productividad de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

Se responde con una confiabilidad del 95% y con una significancia de 0.05

Tabla 12

Correlaciones Selección de Personas y Productividad Laboral

		Selección de personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,448**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
	Coefficiente de correlación	,448**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Con los resultados obtenidos comprobamos que entre la selección de personas y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.448.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre capacitación de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Ha: Existe relación significativa entre capacitación de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 13

Correlaciones Capacitación de Personas y Productividad Laboral

		Capacitación de personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,256**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	200	200
	Coeficiente de correlación	,256**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	200	200

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Con la respuesta observamos las consecuencias y comprobamos que entre capacitación de personas y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.256.

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre desarrollo de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Ha: Existe relación significativa entre desarrollo de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla 14

Correlaciones Desarrollo de Personas y Productividad Laboral

		Desarrollo de personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
	Desarrollo de personas	Sig. (bilateral)	.
	N	200	200
	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
	Productividad Laboral	Sig. (bilateral)	.
	N	200	200

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Con la respuesta observamos las consecuencias y comprobamos que entre el desarrollo de personas y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.594.

IV. Discusión

La actual investigación titulada Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de las Áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016; la cual determina la relación entre ambas variables, está basada en los cuestionarios aplicados a dicho personal, en el cual se obtuvieron los siguiente resultados:

De acuerdo a la encuesta aplicada y en relación a la hipótesis general, se comprueba que entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa, es decir que a mayor gestión del talento humano mayor productividad laboral; este resultado coincide con lo hallado por Lino (2014) en la que refiere que existe una alta relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes, así mismo por su parte Castillo (2010) comprobó que ellos son el capital más importante dentro de su organización, ya que con cada uno de sus conocimientos ayudan al alcance de los objetivos planteados.

Así mismo, de acuerdo a la hipótesis específica 01, se comprobó que entre la selección de personas y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa, es decir a mayor selección de personas mayor productividad laboral; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando de tal manera que si existe relación significativa entre la selección de personas y productividad de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016; así pues también lo comprobó Lino (2014) y De León (2013), en los cuales concluyeron que la gestión del talento es deficiente y recomendaron que es sumamente importante implementar acciones para fortalecer el capital humano

Con respecto a la hipótesis específica 02, se comprueba que entre capacitación de personas y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa, es decir a mayor capacitación de personas mayor productividad laboral; de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que si existe relación significativa entre capacitación de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016; de la misma forma en que lo concluyo en su estudio De León (2013) y Galvis (2013), los cuales

identificaron que la capacitación permite explotar las habilidades y mejorar las capacidades de los trabajadores, por lo que es importante considerar en trabajar el talento humano desde este punto.

Y finalmente en relación a la hipótesis específica 03, se comprobó que entre el desarrollo de personas y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa, es decir a mayor desarrollo de personas mayor productividad laboral ante lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que si existe relación significativa entre desarrollo de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016; de igual manera Galvis (2013) y Hurtado (2014), concluyeron en que el desarrollo tiene vital importancia e influencia en el desempeño y producción del trabajador, por lo que recomiendan realzar acciones de mejora.

V. Conclusiones

Primera: En relación a la hipótesis general y en relación a los resultados logrados, se establece que entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación directa y significativa.

Segunda: De acuerdo a la hipótesis específica uno y de acuerdo con los resultados, se identificó que entre la selección de personas y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación directa y significativa.

Tercera: Según a la hipótesis específica dos y de acuerdo con los resultados obtenidos, se identificó que entre capacitación de personas y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación directa y significativa.

Cuarta: Con respecto a la hipótesis específica tres y de acuerdo con los resultados, se identificó que entre el desarrollo de personas y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación directa y significativa.

Quinta: Así mismo, es importante mencionar, que se cuentan con escasas investigaciones sobre gestión del talento humano y productividad en el ámbito de salud.

VI. Recomendaciones

Primera: Dada la importancia que enmarca la gestión del talento humano en la institución y considerado la relación directa y significativa con la productividad laboral, se recomienda realizar talleres de capacitación referidas a la gestión del talento humano con el personal de salud, asimismo el desarrollo de medidas correctivas que adopten impulsar la mejora de dicha relación.

Segunda: Con respecto a la selección de personas, la cual tiene una relación significativa con la productividad laboral, se sugiere poner más énfasis en los perfiles de cada puesto, los que deben de ser realizados teniendo en cuenta el desempeño de cada trabajador y seguir trabajando de manera continua en pro de seguir fortaleciendo dichos procesos.

Tercera: Considerando que la capacitación tiene una relación significativa con la productividad laboral, se invita a potenciar el desarrollo del mismo, con respecto a los temas involucrados con el desempeño y los indicadores cápita con los que trabajan dichas áreas de enfermería y obstetricia.

Cuarta: De la misma forma concerniente al desarrollo y su relación significativa con la productividad laboral, se exhorta a garantizar el desarrollo de personas en la institución, promoviendo actividades de integración, tanto del personal y contando con la participación del director y los jefes de servicios.

Quinta: Así mismo a los investigadores en salud, se les hace un llamado a abordar el tema de investigación, ya que son escasos en nuestro medio, lo cual es de suma importancia para que las instituciones hagan una revalorización del talento humano.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, L. (2004). *Relaciones entre la productividad y Salarios*. Universidad Católica de Colombia. Colombia.
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México. Mc Graw Hill.
- Córdova, M. (2013). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Perú. Editorial Moshera.
- Coremberg, A. (2007). *La Productividad de América Latina ante el boom de Recursos*. Ministerio de Economía. España.
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar. Retalhuleu. Guatemala.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.
- Gaither, N. y Frazier, G. (2000), *Administración de producción y operaciones*. México International Thomson Editores.
- Galvis, D. (2013). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Mano de Obra de la Industria Metalmecánica de la Ciudad de Tulcán*. (Tesis de maestría) Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Tulcán. Ecuador.
- García, A. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Tulcán. Ecuador.
- Giroux, S. y Tremblay, G. (2008). *Metodología de las ciencias humanas*. México. FCE.
- Hurtado, D. (2014). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas del cercado de Huaral, 2014*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*.

México: McGraw-Hill.

Jerico, P. (2001). *Gestión del Conocimiento Vs Gestion del Talento Humano*.

Koontz y Weihrich (2004). *Administración, 11ª Edición*. México: McGraw-Hill.

Landeau R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigación*. Caracas. Editorial Alfa.

Lino, A. (2014). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo – 2014*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí*. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración, 10ª. ed*. México: Pearson.

Sánchez, H. (1984). *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. Lima. Editorial San Marcos.

Sánchez, H. (2011). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Universitaria.

Seguro Integral de Salud (2016). *Guía de Operativización Cápit 2016*. Ministerio de Salud. Lima.

Tito, P. (2012). *Gestión por Competencias y Productividad Laboral en Empresas del Sector Confección de Calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Lima. Perú.

Ulrich D. (2000). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires. Ediciones Granica.

Valladares, N. (2007) *Programa de capacitación basado en la descripción de puestos por competencias laborales para el personal del departamento de recursos humanos en una industria de plástico*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Vásquez, M. (2012). *Modelo de Gestión Organizacional para Mejorar la Productividad Laboral en los Colegios de la Zona Sur de Manabí*. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.

Apéndice

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.

Autor: Br. Renatta Giorgina, Gianella Carbajal.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre selección de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016? ¿Cuál es la relación entre capacitación de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016? ¿Cuál es la relación entre desarrollo de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016?	Objetivo general: Determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016? Objetivos específicos: Identificar la relación entre la selección de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016. -Identificar la relación entre capacitación de personas y productividad laboral de los trabajadores de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016. -Identificar la relación entre desarrollo de personas y productividad de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016? Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la selección de personas y productividad de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016. Existe relación significativa entre capacitación de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016. Existe relación significativa entre desarrollo de personas y productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016.	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Selección de personas.	-Facilidad de comunicación. -Selección de personal. -Realización de labores.	1 al 3 4 al 6 7 al 10	1 (Nunca) 2 (Raras veces)	Presente Ausente
			Capacitación de personas.	-Capacitación de personal. -Uso de recursos. -Evaluación de personal.	11 al 13 14 al 16 17 al 20	3 (A veces) 4 (Casi siempre)	
			Desarrollo de personas.	-Oportunidad de superación. -Uso de tecnologías. -Atención personalizada.	21 al 23 24 al 26 27 al 30	5 (Siempre)	
			Variable 2: Productividad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			-Control de crecimiento y desarrollo.	RN con CRED de 15 días. CRED niños menores de 1 año. CRED niños menores de 2 años. CRED niños menores de 3 años.	- - - - - -	% de Metas cumplidas.	Positivo Negativo
			Control de anemia.	-Dosaje de hemoglobina a menores de 3 años.			
			Control de embarazo, puerperio, parto y puerperio	Gestante con paquete preventivo I trimestre. Gestante con paquete preventivo III trimestre.			
			Salud reproductiva.	Prestaciones en salud reproductivas en adolescentes.			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico.</p> <p>Alcance: Hipotético Deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental – transversal – correlacional.</p> <p>Método: Estadística Descriptiva. Estadística Inferencial.</p>	<p>Población: 275 profesionales, en donde 149 son licenciadas en enfermería y 127 licenciadas en obstetricia, de una Red de Salud del Sur del Perú.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo aleatorio probabilístico por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra: 200 licenciadas de las áreas de enfermería y obstetricia, durante el periodo enero a setiembre 2016.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano.</p> <p>Técnicas: la encuesta.</p> <p>Instrumentos: el cuestionario.</p> <p>Autor: Alejandro Lino Gamarra. Año: 2014 Monitoreo: si Ámbito de Aplicación: docencia Forma de Administración: aplicación de cuestionario.</p> <p>Variable 2: Productividad laboral.</p> <p>Para la presente variable, se trabajó con los indicadores cápita 2016 de la red de salud del sur, con referente a las áreas involucradas de enfermería y obstetricia.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>-Media Aritmética: para lograr los cocientes de la los trabajadores. -Desviación Estándar: para logar el nivel de propagación de la muestra. -Moda: para evidenciar el valor que se frecuente. -Mediana: se usa para fijar el valor de un grupo de datos.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>-Correlación de Pearson, la cual se aplicará con el fin de encontrar la relación entre ambas variables y en el caso de muestras no paramétricas se usará la r de Spearmann.</p>

*Fuente: elaboración propia.

ANEXO N° 2

MATRIZ DE DATOS

N° DE PARTICIPANTES	SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN DE PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
PARTICIPANTE 1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 4	3	3	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 5	4	3	4	4	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 6	3	3	3	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 7	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 8	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 9	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 10	3	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 11	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 12	2	2	3	4	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 13	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 14	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 15	2	3	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 16	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 17	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 18	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 19	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 20	4	4	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 22	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 23	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 24	3	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 25	1	1	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 26	2	3	2	3	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 27	1	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 28	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 29	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 30	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4

N° DE PARTICIPANTES	SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN DE PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
PARTICIPANTE 31	2	2	2	2	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 32	3	3	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 33	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 34	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 35	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 37	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 39	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 40	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 41	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 42	4	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 43	5	5	4	3	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 44	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 45	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 46	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 47	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 48	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 49	3	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 50	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 51	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 52	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 53	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 54	3	3	4	4	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 55	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 56	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 57	3	3	4	4	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 58	3	3	4	4	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 59	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 60	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	5

N° DE PARTICIPANTES	SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN DE PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
PARTICIPANTE 61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 64	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 67	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 69	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 71	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 73	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 75	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 76	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 77	1	3	3	3	4	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 78	4	4	5	1	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 79	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 81	4	4	5	3	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 82	4	5	5	5	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 84	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 85	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 86	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 87	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 88	2	3	2	2	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 89	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4

N° DE PARTICIPANTES	SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN DE PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
PARTICIPANTE 91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 92	2	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 93	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 94	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 95	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 96	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 97	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 98	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 99	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 100	1	4	4	4	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 101	1	3	1	2	4	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 102	1	3	4	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 103	1	4	5	2	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 104	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 105	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 107	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 110	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 111	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 113	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 114	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	12	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 117	3	3	3	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	1
PARTICIPANTE 118	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1
PARTICIPANTE 119	1	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1
PARTICIPANTE 120	1	1	1	1	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1

N° DE PARTICIPANTES	SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN DE PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
PARTICIPANTE 121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	1
PARTICIPANTE 122	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1
PARTICIPANTE 123	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	1
PARTICIPANTE 124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2
PARTICIPANTE 125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	3
PARTICIPANTE 126	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 127	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 128	3	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 129	1	3	1	2	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 130	2	2	2	4	4	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3
PARTICIPANTE 131	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 132	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 133	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3
PARTICIPANTE 134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3
PARTICIPANTE 135	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3
PARTICIPANTE 136	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 137	3	3	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	3
PARTICIPANTE 138	2	2	3	2	3	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 139	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 140	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 141	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 142	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 143	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 144	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 146	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 147	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 148	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 149	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 150	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	5

N° DE PARTICIPANTES	SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN DE PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
PARTICIPANTE 151	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 152	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 154	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 155	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 156	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 157	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 158	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 160	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 161	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 162	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 164	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 165	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 166	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 167	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 168	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 169	5	4	3	2	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 170	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 171	5	4	3	2	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 172	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 173	3	2	1	4	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 174	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 175	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 176	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 177	3	2	1	3	2	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 178	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 179	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 180	3	3	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	4

N° DE PARTICIPANTES	SELECCIÓN DE PERSONAS										CAPACITACIÓN DE PERSONAS										DESARROLLO DE PERSONAS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
PARTICIPANTE 181	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 182	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 184	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 186	4	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 187	4	4	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 188	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 189	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 190	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 191	3	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 192	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 193	4	4	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 194	4	4	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
PARTICIPANTE 195	4	5	5	4	4	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	5
PARTICIPANTE 196	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	4	1	1	3
PARTICIPANTE 197	3	3	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3
PARTICIPANTE 198	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	4
PARTICIPANTE 199	5	5	3	3	3	1	1	1	1	5	4	5	2	5	3	5	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	4	1	1	5
PARTICIPANTE 200	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5		5	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5

ANEXO N° 3

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable: Gestión del Talento Humano

Autor: Renatta Gianella Carbajal

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado (a) trabajador:

El presente cuestionario tiene como objetivo, compilar información para determinar si la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores.

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y alternativas, para lo cual se le solicita ser honesto en sus respuestas, ya que ello permitirá realizar un correcto diagnóstico, por lo que es de suma importancia para mejorar la gestión del talento humano en su institución.

El presente cuestionario es de carácter anónimo, para ello se le solicita que no deje enunciados sin marcar, por lo que es importante recalcarle que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Marque usted con un aspa (X) su respuesta en los cuadros valorados de 1 (Nunca) a 5 (Siempre), con respecto a las siguientes competencias.

1 (Nunca) 2 (Raras veces) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

N°	SELECCIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.					
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.					
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.					
N°	CAPACITACIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
11	Las capacitaciones son hechas por institucines de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.					
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.					
15	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
16	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.					
17	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones.					
18	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	El director capacita personalmente en su institución.					
20	Se le proporciona conocimientos en normativas de la institución.					

N°	DESARROLLO DE PERSONAS	1	2	3	4	5
21	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asume cargos más elevados y complejos.					
25	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.					
26	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.					
27	Se realiza rotación de cargos en su institución.					
28	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
29	El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.					
30	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su institución.					

Anexo 4

NORMALIDAD DE DATOS

En la tabla se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesto por más de 50 datos. Encontrando valores de sigma (p) menores de 0.05; entonces los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de spearman.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		Gestión Del Talento Humano	Selección de personas	Capacitació n de personas	Desarrollo de personas	Productividad Laboral
N		200	200	200	200	200
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,9800	2,0350	2,3400	2,0400	2,8000
	Desviación típica	,80176	,84697	,48536	,48949	,51118
Diferencias más extremas	Absoluta	,219	,248	,413	,393	,502
	Positiva	,219	,229	,413	,393	,348
	Negativa	-,208	-,248	-,258	-,367	-,502
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,100	3,503	5,843	5,552	7,102
Sig. asintót. (p)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Anexo 5

CALCULO DE BAREMOS

VARIABLE DIMENSIONES DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estadísticos

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personas	Capacitación de personas	Desarrollo de personas
N	Válidos	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0
Mínimo		62,00	14,00	30,00	13,00
Máximo		89,00	34,00	34,00	29,00
Percentiles	33	71,3300	20,0000	33,0000	16,0000
	66	84,0000	34,0000	34,0000	19,0000

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Bajo	62-71
Medio	72 – 84
Alto	85-89

Selección de personas	
Bajo	14-20
Medio	21-33
Alto	34

Capacitación de personas	
Bajo	30 - 32
Medio	33
Alto	34

Desarrollo de personas	
Bajo	13 - 16
Medio	17 - 19
Alto	20 - 29

